

42. Paulhus D.L., Trapnell P.D. Terror Management Theory: extended or overextended? // Psychol. Inquiry. 1997. Vol. 8 (1). P. 40-43
43. Pyszczynski T., Greenberg J., Solomon S. A dual process model of defense against conscious and unconscious death-related thoughts: An extension of terror management theory // Psychol. Rev. 1999. Vol. 106. P. 835-845.
44. Pyszczynski T., Wicklund R.A., Floresky S., Gauch G., Koch S., Solomon S., Greenberg J. Whistling in the dark: Exaggerated estimates of social consensus in response to incidental reminders of mortality // Psychol. Science. 1996. Vol. 7. P. 332-336.
45. Pyszczynski T., Greenberg J., Solomon S., Arndt J., Schimel J. Why do people need self-esteem? A theoretical and empirical review // Psychol. Bull. 2004. Vol. 130. P. 435-468.
46. Rosenblatt A., Greenberg J., Solomon S., Pyszczynski T., Lyon D. Evidence for terror management theory I: The effects of mortality salience on reactions to those who violate or uphold cultural values // J. Pers. Soc. Psychol. 1989. Vol. 57. P. 681-690.
47. Routledge C., Arndt J., Goldenberg J.L. A time to tan: Proximal and distal effects of mortality salience on sun exposure intentions // Personal. Soc. Psychol. Bull. 2004. Vol. 30. P. 1347-1358.
48. Ryan R.M., Deci E.L. Avoiding death or engaging life as accounts of meaning and culture: Comment on Pyszczynski et al // Psychol. Bull. 2004. Vol. 130. № 3. P. 473-477.
49. Ryan R.M., Deci E.L. The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept // Psychol. Inquiry. 2000. Vol. 11. P. 319-338.
50. Taubman Ben-Ari O., Florian V., Mikulincer M. The impact of mortality salience on reckless driving - A test of terror management mechanisms // J. Pers. Soc. Psychol. 1999. Vol. 76. P. 35-45.
51. Wong P.T.P. Meaning Management Theory and Death Acceptance [Электронный ресурс]. URL: // http://www.meaning.ca/archives/archive/art_MMT-death-acceptance_P_Wong.htm (дата обращения: 20.06.2014).
52. Wong P.T.P. Meaning in life and meaning in death in successful aging. // In A. Tomer (Ed.). Death attitudes and the older adult: Theories, concepts and applications. Philadelphia, PA: Bruner-Routledge, 2000. P. 23-35.
- Wong P.T.P. The challenges of Experimental Existential Psychology [Электронный ресурс]: Terror management or meaning management? URL: // <http://www.tyndale.ca/universitycollege/psychology/downloads/Terror-Management%20vs.%20Meaning-Management.doc>. (дата обращения: 20.06.2014).

УДК 159.923

Проблема развития личности руководителя как субъекта профессиональной деятельности

Е.В. Фалунина^а, В.Ф. Фалунин^б

Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, Братск, Россия

^аfalrunina.elena@yandex.ru, ^бsvoi41@yandex.ru

Статья поступила 15.11.2014, принята 9.12.2014

В статье даются описание и теоретическое обоснование таких понятий, как «субъект взаимодействия» и «субъектность личности». Дана характеристика человека как субъекта трудовой активности, выделены некоторые аспекты успешности профессиональной деятельности управленца.

Ключевые слова: субъект и субъектность личности; человек как субъект труда; аспекты успешности профессиональной деятельности в управлении.

The problem of personal enhancement of a leader as a subject of professional activity

E.V. Falunina^a, V.F. Falunin^b

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

^afalrunina.elena@yandex.ru, ^bsvoi41@yandex.ru

Received 15.11.2014, accepted 9.12.2014

The article presents a description and theoretical justification of such concepts as «a subject of interaction» and «subjectivity of an individual». Characteristic of a person as a subject of labour activity has also been given. Some aspects of successful professional career of a manager have been highlighted.

Key words: subject and subjectivity of a person, a person as a labour subject, aspects of successful professional career in management.

Раскрывая суть проблемы развития личности руководителя как субъекта профессиональной деятельности, считаем необходимым рассмотреть значимые для нашей работы теоретические положения таких научных категорий, как «субъект» и «субъектность» в психологии, определить роль человека как субъекта труда, выделить теоретические аспекты успешности профессиональной деятельности в управлении.

В трудах классиков отечественной психологии — Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна понятием «субъект» характеризуется человек с активной жизненной позицией, имеющий способности и возможность отстаивать свою собственную точку зрения, с высокой гражданской позицией, самостоятельностью и ответственностью за слово и дело и т. п. Понятием «субъект» чаще всего определяют человека как участника личностного или профессионального взаимодействия. Понятием «субъектность» в науке характеризуют специфику внутриличностного содержания, которая и дает основание относиться к человеку как к субъекту жизнедеятельности.

Проблеме субъектности в психологии за последние два десятилетия было посвящено достаточное количество работ. Так, вопросами становления и развития субъектности в рамках образовательного процесса занимались Е.Н. Волкова, В.В. Давыдов, И.В. Дубровина, И.А. Зимняя, Е.И. Исаев, М.В. Клинская, Л.М. Митина, В.Н. Мясищев, А.К. Осницкий, В.И. Панов, А.В. Петровский, А.М.

Прихожан, В.В. Рубцов, В.И. Слободчиков, Д.Б. Эльконин, И.С. Якиманская. Теоретические основы полисубъектности личности как высшего психического феномена субъектности рассмотрены в диссертационном исследовании Е.В. Фалуниной, концепция человека как субъекта жизнедеятельности достаточно полно представлена в трудах И.В. Вачкова, И.Б. Гриншпуна, Б.Г. Ананьева, К.А. Абульхановой, А.В. Брушлинского, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, В.Н. Мясищева. В трудах А.Г. Асмолова, Б.С. Братуся, И.П. Иванова, А.В. Петровского, Т.В. Максимовой, Т.Д. Марцинковской, Д.И. Фельдштейн, В.Э. Чудновского развиваются связанные с теорией субъектности концепции персонализации, индивидуализации, надситуативной активности, социализации, адаптации, самореализации субъектного взаимодействия, виртуальной и возвращенной субъектности. Процесс развития субъектной реальности выделяет в своих трудах В.И. Слободчиков, дает понятие субъектогенеза и раскрывает механизмы субъектности В.А. Татенко, исследуют вопросы субъектных отношений в системе образования К.А. Абульханова, С.К. Бондырева, А.В. Брушлинский и В.А. Лекторский, выделяют и теоретически обосновывают принципы организации образовательных систем, развивающих субъектность личности, В.В. Давыдов и Д.Б. Эльконин. Анализирует феномены субъектности В.А. Петровский, изучает компоненты субъектного опыта А.К. Осницкий, рассматривает

субъектность через призму отношений человека к себе как к деятелю Е.Н. Волкова.

Определяя роль человека как субъекта труда, мы обратились к теоретическим положениям, разработанным в рамках такой отрасли психологического знания, как психология труда.

По мнению ряда исследователей, человек становится субъектом деятельности, проявляя, формируя и отражая свои деятельностно-ориентированные психологические свойства и качества. Активное включение человека в деятельность в известной степени преобразует, трансформирует, развивает его как личность, придавая ему новые свойства. По мнению А.В. Брушлинского, рассмотрение человека как субъекта помогает целостно, системно раскрыть его специфическую активность во всех видах взаимодействия с миром. По мере взросления в жизни человека все большее место занимают саморазвитие, самовоспитание, самоформирование.

Понятие «субъект труда» является фундаментальной категорией психологии, которая характеризует способность человека действовать осознанно, активно, целенаправленно, т. е. на основе психического отражения предметного мира и в интересах познания и преобразования окружающей действительности. Субъектом труда могут быть не только конкретный человек (индивид), но и группа людей, если они объединены не механически (типа толпы), а органически, системно — как рабочий коллектив.

В научной литературе человек как субъект профессиональной деятельности характеризуется следующими особенностями:

- наличие самостоятельного самополагания в деятельности и профессиональном развитии;
- способность генерировать личностные смыслы для поддержания социально-профессиональной активности;
- возможность преобразовывать действительность;
- развитие профессионального самосознания;
- наличие внутренних норм оценки самоэффективности в деятельности;
- наличие рефлексии и способность соблюдать этические нормы и требования;

- наличие социально-профессиональной ответственности как следствие свободы выбора;

- целостность личности и психической структуры профессиональной деятельности;
- способность к саморегуляции;
- наличие творческой активности;
- стремление к саморазвитию;
- использование психических ресурсов как средств деятельности;
- наличие собственной истории становления человека как личности и профессионала — позитивно направленная картина жизненного пути;
- способность решать внешние и внутренние противоречия и т. п.

В общем виде под субъектом труда можно понимать системную разноуровневую организацию психики, включающую ряд свойств человека как индивида и личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, цели, средствам и условиям трудовой деятельности.

Е.А. Климов характеризует субъекта труда как активно действующего, познающего и преобразующего реальность индивида, обладающего сознанием и волей. В структуре субъекта труда он выделяет следующие уровни: деяния, действия, макроэлементы и микроэлементы действий.

Уровень деяний — это целостный цикл трудовой деятельности, характеризующийся полной психологической структурой и включающий ряд промежуточных целей, подчиненных некоторой более или менее перспективной цели. Деяние как характеристика субъекта определяется иерархией целей, особенностями его мысленных перспектив. Содержание данного уровня, по мнению Е.А. Климова, составляют мотивы, жизненные цели, ценностные представления, профессиональные и личные планы, общие и специальные способности, характер, волевые качества, ориентировка в конкретной жизненной ситуации и в области непосредственной деятельности, общая трудоспособность, особенности здоровья.

Уровень действий — это совокупность процессов познания и исполнения, направленных на достижение ближайшей осознанной цели. Содержание данного уровня составляют саморегуляция мотивов, элементов

действий, актов внимания, способность усвоить и осуществить определенные исполнительские операции на двигательном, сенсорно-перцептивном, интеллектуальном, социально-коммуникативном уровнях, а также на уровне самооценки своих состояний и их саморегуляции.

Уровень макроэлементов действия включает в себя способность отображения действительности на сенсорном, перцептивном и репрезентативном уровнях, способность к осуществлению исполнительских актов на познавательном, исполнительно-практическом уровне (ускорить темп, усилить нажим).

Уровень микроэлементов действия включает в себя бессознательные и ускользающие от произвольной регуляции особенности познавательных и исполнительных действий (изменения на уровне микроинтервалов времени, микроамплитуд движений, тремора и т. п.), которые обеспечивают физиологический баланс организма с внешней средой.

С.Л. Рубинштейн отмечает в своих трудах тот факт, что человек не рождается субъектом, а становится им в процессе деятельности, проявляя и формируя деятельностно-ориентированные свойства. Субъект в своих деяниях — актах творческой самостоятельности не только обнаруживается и проявляется, он в них создается и развивается, поэтому процесс и результат деятельности человека дают основание говорить о самом субъекте труда и об уровне субъектности его личности.

В отечественной психологической науке развитие субъекта в ходе выполнения трудовой деятельности рассматривается как процесс овладения определенными знаниями, умениями и навыками, развития профессионально важных качеств (В.Д. Шадриков), становления субъекта деятельности (Б.Г. Ананьев, Л.А. Головей), достижения вершин профессионального развития (А.А. Деркач, А.К. Маркова), достижение уровня полисубъектности личности, ее структура, этапы и механизмы развития (Е.В. Фалунина).

Исследователи отмечают, что структура профессиональной деятельности и ее содержание изменяются в процессе развития самого субъекта труда, который находит в ней новые грани, новый смысл.

Развитие субъекта стимулирует преобразование профессиональной деятельности, ее переход на качественно новый уровень, что, в свою очередь, приводит к дальнейшему личностному росту. Поэтому профессиональное развитие на разных этапах жизнедеятельности человека является то результатом, то средством развития личности.

В ряде научных работ ведущая роль в профессиональном развитии отводится разным сторонам и свойствам личности: профессиональному самоопределению, самосознанию, целеполаганию, рефлексивным способностям, внутриличностным противоречиям и пр.

Один из первых отечественных психологов, глубоко исследовавший проблему развития человека как субъекта труда, Т.В. Кудрявцев, в качестве критериев выделил:

- отношение личности к профессии;
- уровень выполнения деятельности;
- стадии развития личности и профессионала.

Характеризуя стадии развития личности и профессионала, Т.В. Кудрявцев выделяет следующие аспекты:

- первая стадия, возникновение и формирование профессиональных намерений. Результатом развития человека на данной стадии выступает социально и психологически обоснованный выбор профессии;
- вторая стадия, осуществление профессионального обучения — целенаправленная подготовка к избранной профессиональной деятельности;
- третья стадия, процесс вхождения в профессию — самостоятельное выполнение трудовой деятельности. Критериями успешного развития молодого специалиста на данной стадии выступают удовлетворенность трудом и высокие производственные показатели деятельности;
- четвертая стадия, полная реализация субъекта в профессиональной деятельности. При этом наблюдается не только высокий уровень овладения операционной стороной деятельности, но и, прежде всего, творческий характер ее выполнения.

Е.А. Климов соотносит становление субъекта труда с возрастными этапами развития человека.

На стадии предыгры (до 3-х лет) в процессе общения ребенка со взрослыми, помимо овладения сенсорно-перцептивными функциями и движениями, речью, происходит усвоение важнейших правил поведения и моральных оценок.

Стадия игры (от 3 до 7 лет) сопровождается овладением ребенком основными смыслами человеческой деятельности в сюжетных, ролевых, коллективных играх, а также соответствующими действиями в процессе продуктивной деятельности (рисование, лепка, конструирование), при выполнении отдельных трудовых и учебных заданий.

Поступление ребенка в школу сопровождается переходом развивающегося субъекта труда на стадию овладения учебной деятельностью (от 7 до 11 лет). Наблюдается дальнейшее усвоение правил и моральных норм поведения, формируются навыки общественного взаимодействия.

Выбор профессии развивающимся субъектом труда соотносится со стадией оптации (от лат. *optatio* — желание, выбор) (от 12 до 18 лет), результирующим итогом которой выступает формирование реалистического представления о профессиональной общности, в которую человек включает себя в перспективе, построение профессионального плана.

Профессиональная подготовка (стадия адепта), как правило, приходится на возраст от 15 до 23 лет. В это время происходит освоение системы ценностных представлений, присущих определенной профессиональной общности, овладение специальными знаниями и умениями.

На стадии адаптанта происходит приспособление молодого специалиста к особенностям выполняемой профессиональной деятельности, продолжающееся от нескольких месяцев до 2–3 лет.

По мере приобретения профессионального опыта субъект труда переходит на стадию интернала (от англ. *internal* — внутренний). Согласно Е.А. Климову, на этой стадии профессионального развития коллеги воспринимают человека как «своего», т. е. работник постепенно входит в профессиональное сообщество в качестве его полноценного члена.

На стадии мастерства специалист характеризуется высоким уровнем развития профессиональных качеств, умений или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, что, как правило, подтверждается формальными показателями его квалификации (разряд, категория, звание).

Известность специалиста в профессиональном кругу или даже за его пределами, высокий профессиональный статус, а также уважительное отношение коллег и руководителя к мнению данного специалиста определяют его переход на следующую стадию профессионального развития — стадию авторитета. Большой опыт, умение организовать свою работу позволяют человеку на данной стадии успешно справляться с профессиональными задачами.

Самой почетной, наивысшей стадией развития человека как субъекта труда является стадия наставника. Профессионал выступает носителем профессиональной культуры, способным обеспечить ее преемственность, передать свой опыт и знания молодому поколению.

А.К. Маркова обращается к анализу процессов социализации и профессионализации, определяя последний как один из составляющих элементов социализации. По критерию профессионализма личности она выделяет пять уровней профессионального развития.

1. Допрофессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией.

2. Профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства.

3. Суперпрофессионализм также включает три этапа: свободное владение профессией в форме творчества, овладение рядом смежных профессий, творческое самопроектирование себя как личности.

4. Непрофессионализм характеризуется выполнением трудовой деятельности в соответствии с искаженными нормами на фоне деформации личности.

5. Послепрофессионализм завершает профессиональное развитие личности.

Л.М. Митина определяет взаимосвязь профессионального и личностного развития

через принцип саморазвития, детерминирующей способностью личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к творческой самореализации.

В разрабатываемой ею концепции профессионального развития детерминирующими факторами выступают личностная среда, активность личности, самосознание, потребность в самореализации. Психологическим фундаментом субъекта профессионального развития являются такие интегральные характеристики, как направленность, компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость.

Л.М. Митиной разработаны две модели профессиональной деятельности специалиста — адаптивного поведения и профессионального развития.

Профессиональное функционирование специалиста в рамках первой модели характеризуется выполнением предписанных требований, правил, использованием наработанных алгоритмов решения профессиональных задач и проходит три стадии: адаптации, становления и стагнации.

Профессиональное развитие, описанное во второй модели, сопровождается осознанием человеком собственных потенциальных возможностей, перспектив личностного и профессионального роста. Рассматривая профессиональное развитие как непрерывный процесс самопроектирования личности, Л.М. Митина выделяет в рамках второй модели следующие основные стадии психологической перестройки личности: самоопределение, самовыражение, самоактуализацию.

Как отмечает автор, модель профессионального развития личности включает различные типы адаптивного поведения, но не как слепое подчинение внешним требованиям, а как выбор оптимального поведенческого решения.

Изучение процесса профессионализации в рамках концепции системогенеза деятельности позволило Ю.П. Поваренкову определить общую структуру модели профессионала применительно к условиям каждой из стадий профессионализации, при этом архитектура психологической системы деятельности может быть использова-

на для описания активности личности на различных стадиях профессионального развития. По критерию целей автор выделяет пять основных стадий профессионализации: выбор профессии, освоение профессии, адаптацию, самостоятельную деятельность, переучивание.

Рассматривая профессионализацию в качестве одного из этапов жизнедеятельности человека, Ю.П. Поваренков характеризует данный процесс как специфическую форму активности, описание которой целесообразно проводить с помощью основных компонентов психологической системы деятельности.

В качестве основных показателей профессионализации Ю.П. Поваренков выделяет профессиональную продуктивность, профессиональную идентичность и профессиональную зрелость.

Профессиональная продуктивность характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия результатов ее деятельности социально-профессиональным требованиям. Профессиональная идентичность отражает степень значимости для человека профессии и профессионализации в целом как средства реализации собственного профессионально-личностного потенциала.

Наиболее сложным является показатель профессиональной зрелости, характеризующий уровень сформированности личностного контура регулирования процесса профессионального развития и осознания собственных личностных возможностей. Как отмечает Ю.П. Поваренков, для профессионально зрелой личности характерно наличие способности соотносить свои возможности, потребности и профессиональные требования, выбирать оптимальную стратегию профессионального становления. Профессиональная зрелость является ведущим показателем становления субъекта профессионального развития.

На основании систематизации подходов отечественных и зарубежных исследователей к проблеме развития субъекта труда можно констатировать определенное сходство их методологических позиций в поисках детерминант профессионального развития, к которым относятся как биологические

предпосылки, так и социальные факторы, а также свойства, определяющие субъективную активность человека.

В завершение нашего теоретического анализа в контексте заявленной темы научной статьи необходимо выделить теоретические аспекты успешности профессиональной деятельности в управлении.

Успешность управленческой деятельности определяется способностью руководителя выполнять свои функциональные обязанности, а также использовать адекватные ситуации стили межличностного профессионально-ориентированного взаимодействия.

Ряд исследователей, занимающихся психологией управления, относят к функциональным обязанностям руководителя конструктивный, организационный, коммуникативный, мотивационный, рефлексивный и контрольный компоненты.

Конструктивный компонент предполагает расстановку кадров всей системы организации, организационный — запускает деятельность конструктивной группы, коммуникативный — способствует налаживанию контактов всех членов микро- и макрогрупп организации, способствует разрешению конфликтных ситуаций, моделирует перспективы будущего пути и развития организации, мотивационный — способствует раскрытию индивидуальных внутриличностных возможностей, интересов, склонностей и способностей каждого члена коллектива, позволяет выявить скрытые потенции и самореализоваться в условиях данной организации, рефлексивный — дает возможность руководителю контролировать и корректировать свое поведение, отношение, деятельность, взаимодействие в коллективе, контрольный компонент — позволяет осуществлять опережающий, промежуточный и конечный контроль за процессом и результатом развития коллектива (организации).

Рассматривая стили управленческой деятельности, обозначенные в научной литературе, мы посчитали необходимым выделить такие классические стили, как авторитарный, демократический, либеральный и ситуативный.

Для авторитарного (*директивного, диктаторского*) стиля управления характерны же-

сткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствие интереса к работнику как к личности, минимизация доверия коллегам.

Демократическому (или *коллективному*) стилю управления свойственны управленческие решения, принимающиеся на основе обсуждения проблем, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»). Контроль руководителя больше ориентирован на активизацию самоконтроля, интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников со стороны руководителя, учет интересов, потребностей, особенностей подчиненных.

Демократический стиль является наиболее эффективным, т. к. он обеспечивает высокую вероятность правильных, взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива.

Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, коммуникативных способностях руководителя.

Для либерального (или *попустительско-нейтрального*) стиля характерны, с одной стороны, «максимум демократии» (все могут высказывать свои позиции, но не стремятся достичь реального учета, согласования позиций), а с другой — «минимум контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на самотек), вследствие чего результаты работы обычно низкие, люди не удовлетворены своей работой, руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный, нет никакого сотрудничества, нет стимула добросовестно трудиться, разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров микрогрупп, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы.

Стиль управления эффективного руководства отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом ко всем

членам коллектива. П. Херси и К. Бландэд характеризовали такой стиль как «ситуационный», или «ситуативный» — когда руководитель действует «по ситуации», относится к людям с уважением, умеет выслушать мнение каждого желающего принять участие в организации деятельности коллектива, и в то же время чувствует полную ответственность за свое слово и дело — единолично принимает решения, отвечающие требованиям и целям организации, и несет ответственность за все последствия.

Ситуационный стиль большинство зарубежных специалистов по менеджменту характеризуют как *партисипативный (соучаствующий)* стиль, которому свойственны следующие черты:

- регулярные совещания руководителя с подчиненными;
- открытость в отношениях между руководителем и подчиненными;
- вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений;
- делегирование подчиненным ряда полномочий, прав;
- участие рядовых работников как в планировании, так и в осуществлении организационных изменений;
- создание особых групповых структур, наделенных правом самостоятельного принятия решений («группы контроля качества»);
- предоставление работнику возможности автономно (от других членов организации) разрабатывать решения проблем, новые идеи.

Партисипативный стиль применим, если:

1) руководитель уверен в себе, имеет высокий образовательный и творческий уровень, умеет ценить и использовать творческие предложения подчиненных;

2) подчиненные имеют высокий уровень знаний, умений, потребность в творчестве, независимости, личностном росте, интерес к работе;

3) задача, стоящая перед людьми, предполагает множественность решений, требует теоретического анализа и высокого профессионализма исполнения, достаточно напряженных усилий и творческого подхода.

В качестве заключения к нашей статье важно отметить, что, раскрывая проблему развития личности руководителя как субъекта профессиональной деятельности, мы рассмотрели и выделили из научной литературы такие теоретические аспекты, как «субъект» и «субъектность» в психологии, определили роль человека как субъекта труда и выделили теоретические аспекты успешности профессиональной деятельности в управлении.

Литература

1. Фалунина Е.В. Психолого-педагогическая модель системы подготовки будущих учителей к работе в пространстве современного образования: автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2012. 68 с.
2. Фалунина Е.В., Лодкина Е.В. Психология управления: метод. материалы к самостоятельной работе бакалавров всех направлений. Братск: БрГУ, 2013. 168 с.